



Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Políticas Sociolaborales: visión
de conjunto a nivel nacional e internacional y
Programas de Inserción en Aragón

English title: Social and labor Policies: General
overview in the National level International
Programs and Insertion Programs in Aragón

Autor

Luis Alfonso Gracia Loscertales

Director

Jesús Manuel Úrbez García

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
Año 2018

***Políticas Sociolaborales: visión de conjunto a nivel
nacional e internacional y Programas de Inserción en
Aragón***

Contenido

1.	ARGUMENTO JUSTIFICATIVO	1
2.	ESTRUCTURA	1
3.	INTRODUCCIÓN	2
4.	POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO (ACTIVAS Y PASIVAS)	3
4.1.	Políticas sociolaborales a nivel nacional	5
4.1.1.	Situación global de la economía española y medidas generales	5
4.1.2.	Análisis de políticas activas y de inserción en España.....	8
4.1.3.	Reformas y cambios en políticas activas de empleo en España	9
4.1.4.	Influencia del nivel formativo en la situación laboral actual	16
4.2.	El mercado laboral en Europa	20
5.	POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN EN ARAGÓN.....	22
5.1.	Objetivo general y datos de paro registrados en Aragón	25
5.2.	Trabajadores extranjeros	28
5.2.1.	Actuación con familias y menores de origen extranjero en situación de riesgo	31
5.3.	Personas mayores de 45 años.....	32
5.4.	Discapacidad.....	32
6.	ANEXO	37
7.	CONCLUSIONES	39
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	42

1. ARGUMENTO JUSTIFICATIVO

Las políticas de empleo deben ser comprendidas desde un enfoque multidisciplinar, lo que requiere conocimientos de derecho, economía, historia, dirección de empresas, psicología y sociología entre otros.

El grado en RRLL y RRHH nos ha proporcionado conocimientos y competencias dirigido a ámbitos como la dirección y gestión de RRHH y a la mediación e intervención en el mercado de trabajo tanto en el sector público como privado conociendo el marco normativo regulador de las relaciones laborales y analizando las políticas sociolaborales que afectan a la empleabilidad de los diferentes colectivos.

Sirva este argumento como preámbulo al objeto del título elegido para este trabajo fin de grado *“Políticas Sociolaborales: visión de conjunto a nivel nacional e internacional y Programas de Inserción en Aragón”* y que dicho grado desempeña en el tejido social y productivo un papel preponderante.

2. ESTRUCTURA

El trabajo se estructura en primer lugar en una visión de conjunto de las políticas de empleo desde un prisma nacional, en segundo lugar trata las estrategias de empleo en Europa en los últimos años y en tercer lugar describiré y analizaré de una manera más amplia en cuanto a nuestra comunidad, las políticas sociolaborales de colectivos específicos, la protección social de la pobreza y la exclusión social, la inmigración, las personas mayores de 45 años y la discapacidad, todas ellas en el ámbito de las Políticas Sociolaborales de Programas de Inserción en Aragón y sus políticas activas en el mercado de trabajo.

3. INTRODUCCIÓN

Empezaré por definir el concepto de **políticas de empleo**, siendo el conjunto de medidas aplicadas por los poderes públicos y cuyo objetivo es procurar empleo para toda la población activa además de proteger económicamente a aquellas personas que no pueden acceder al mismo.

Así en el **artículo 40** de la **Constitución** reza lo siguiente; *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.* Y en el **artículo 41**: *Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.*¹

También hay que mencionar el **Real Decreto Legislativo 3/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y teniendo en cuenta lo establecido en **los artículos 40 y 41 de la Constitución Española**, *la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo.*²

Dichas Políticas se dividen en Políticas de primer orden que tratan de ordenar el funcionamiento del mercado de trabajo y que se desarrollan tras la crisis de los años 70 para paliar la rigidez del mercado, regular su funcionamiento e intentar que la mano de obra se adapte a las nuevas tecnologías. Durante los últimos años ha habido numerosas reformas laborales que han tratado de facilitar el empleo pero también dar flexibilidad a su salida, para adaptarse rápidamente a las alteraciones producidas en la economía y ser

¹ Artículos 40 y 41 de la Constitución española

² Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo

intermediadoras en el mercado de trabajo y que se citan al final de este trabajo en el Anexo.

También están las Políticas de segundo orden y que bien se podrían denominar de intervención directa y que a su vez se dividen en Activas y Pasivas y que se analizan posteriormente.

El presente trabajo plantea una visión de las políticas activas de empleo para más tarde profundizar en el ámbito local de Aragón y sus programas de inserción.

4. POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO (ACTIVAS Y PASIVAS)

Dada la coyuntura económica por la que se atraviesa, aún a costa de ver ciertos atisbos de recuperación económica en cuanto a la crisis que comenzó en el año 2008, me gustaría empezar este trabajo con un análisis desde un punto de vista cotidiano, de la intervención de los estados en el mercado de trabajo y de cómo nos afecta.

Las formas en las que interviene en el mercado de trabajo son indicando las políticas de reforma (Reforma Laboral) e incentivando o desincentivando por medio de políticas de mercado de trabajo y que a su vez éstas últimas se clasifican en políticas activas y políticas pasivas.

La Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE) marca los criterios para llevarlas a cabo. La diferencia entre **políticas activas** (aquellas que buscan la empleabilidad por medio de cursos de formación, orientación e intermediación laboral, etc. y cuyo fin es encontrar trabajo) y **políticas pasivas** que en definitiva son un gasto destinado al sostenimiento de las rentas como son el pago de prestaciones por desempleo o pagos de subsidio para paliar la falta de ingresos.

Las Políticas activas son de intervención directa por parte de los gobiernos para aliviar el desempleo y para contrarrestar los efectos negativos que provocan los cambios económicos en el mercado de trabajo. Se dirigen a la población activa en general, por un lado a los desempleados para su

inserción en el empleo y por otro lado a los ocupados para que mantengan su empleo.

Las Políticas pasivas lo que hacen es mantener de forma temporal la capacidad económica de los que han perdido su empleo y que pueden ser por medio de: “*jubilaciones anticipadas*”, “*tipo contributivo*” las cuales exigen haber cotizado previamente, “*asistenciales*” fomentando la integración laboral de los desempleados de larga duración con concesiones de unos ingresos mínimos o bien por “*rentas activas de Inserción. RAI*”. Estas Políticas pasivas solo afectan a la renta de la persona que las percibe.³

La crisis ha afectado a éstas políticas y a las medidas adoptadas por las diferentes administraciones con reducciones de ayudas a las políticas pasivas (menos paro a percibir) y a las activas con escasez de recursos para la Formación para el empleo y con el cierre de algunas unidades de Orientación Laboral.

Es por ello que desde mi opinión las personas desempleadas no pueden esperar que sea la Administración quien le resuelva el problema. No puede ser que haya parados que busquen trabajo de una forma “pasiva” esperando solo la prestación les resuelva el problema. Tienen que ser muy “activos” en la búsqueda de empleo reciclándose profesionalmente o incluso con el autoempleo, aunque indudablemente no es fácil.

La Administración tiene que incentivar la actitud “activa” del desempleado y nunca o casi nunca es así. Tomando como ejemplo los procesos selectivos que llevan a cabo los distintos Servicios Públicos de Empleo y en igualdad de condiciones de formación/experiencia de los desempleados ante una oferta de empleo priorizará siempre al que lleve más tiempo en paro que al que anteriormente haya aceptado un trabajo de menor cualificación o con un sueldo menor que la prestación por desempleo que anteriormente recibía, por tanto no puede ser que solo prime la antigüedad en igualdad de formación/experiencia.

También la reforma laboral que se instauró en nuestro país ha supuesto una reducción de salarios, aspecto que incentiva a ser un desempleado “pasivo” al cobrar más en algunos casos por la prestación o subsidio por desempleo que trabajando con menos salario.

³ Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE)

Por otra parte la Administración distingue a las personas ocupadas y desempleadas con unos criterios muy básicos y simplemente con estar dada una persona de alta en la Seguridad Social aunque sea por una o dos horas ya es catalogada como empleada lo que le imposibilita a optar a cursos de formación para desempleados. [1]

4.1. Políticas sociolaborales a nivel nacional

El desempleo es uno de los problemas más acuciantes que tiene que afrontar el gobierno e indica claramente el nivel de bienestar de la población. El contexto, en un momento como el actual, es clave para la intervención en materia de empleo y requiere de un conjunto de medidas que permitan ofrecer soluciones ajustadas y adecuadas a los condicionantes de la situación presente. Al igual que ocurrió en la década de los ochenta, las políticas de empleo se posicionan como una herramienta básica, de actuación pública, para contrarrestar los efectos causados por la crisis.

4.1.1. Situación global de la economía española y medidas generales

La idea general es resumir los cambios que ha sufrido España en torno a sus políticas económicas y sociales, atendiendo a hechos relevantes en el mercado de trabajo que suponen el detonante de la situación actual y poder adentrarnos con posterioridad al análisis de políticas activas.

Partimos de la idea de un modelo capitalista, la cual ha seguido unas directrices de cambio y modernidad social y económica.

España a nivel general es un país tardío en comparación con el resto de países Europeos en torno al despegue de las políticas capitalistas, en parte fruto del aislacionismo sufrido en la dictadura.

La situación puede caracterizarse por los siguientes rasgos:

- Insuficientes ingresos públicos

- Proteccionismo integral
- Economía basada en la agricultura
- Atraso secular (fruto del modelo mediterráneo)
- Escaso nivel comercial con el resto de Países Europeos excepto de los fronterizos

Esta situación anterior fue cambiando, fruto de medidas socioeconómicas, como el plan de Estabilización y liberalización de la economía Española (1959), que propulsó el éxodo rural, la apertura comercial y el turismo.

A continuación se detalla una evolución cronológica con los principales acontecimientos y medidas socioeconómicas en territorio Español:

Desde 1977 hasta la fecha actual (2018)

- Fin del aislacionismo
- Reformas económicas y laborales a tenor de la democracia
- apertura exterior
- crecimiento demográfico

Aparición de la negociación colectiva, que trajo consigo:

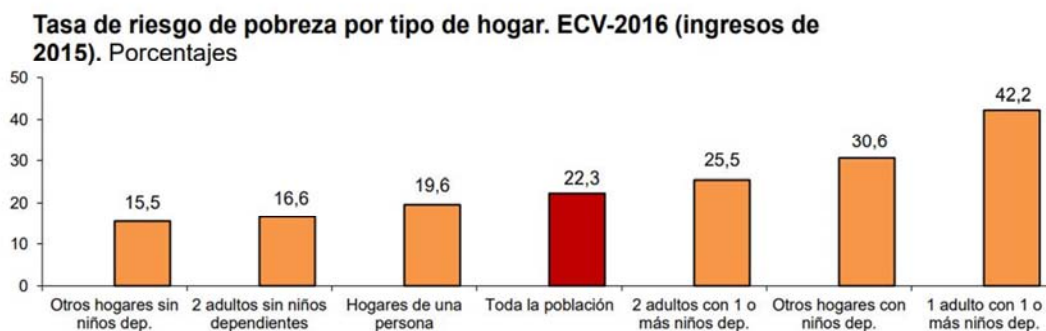
- La negociación tripartita y el dialogo social (Estado, lucha sindical y empresario)
- **NORMATIVA LABORAL. Estatuto de los trabajadores 1980**
- **1984.** Nuevas modalidades de contratación debido a altos costes de despido
- **1986-** Adhesión a la Unión Europea y posteriormente al Euro
- **1994-** Intermediación de agentes externos en el mercado de trabajo (ETTs).
- **Finales de los 90. Entrada masiva de inmigrantes.**
- **2008. Gran recesión fruto de inestabilidad financiera y falta de confianza entre los agentes**
- **Reforma 2012.** Facilita flexibilidad en el despido por causas económicas, reduce indemnización a 33 días y no es necesario autorización administrativa para despidos colectivos
- **Dualidad en el mercado de trabajo y aumento de la brecha salarial.**

- 2018 Empleo precario y temporalidad. [2]

Los últimos datos actualizados de la población por debajo del umbral de la pobreza del Instituto Nacional de Estadística en internet referentes a la Encuesta de Condiciones de Vida hacen referencia al año 2016 teniendo en cuenta los ingresos de 2015. Dicho porcentaje de población se sitúa en el 22,3% frente al 22,1% del año anterior⁴.

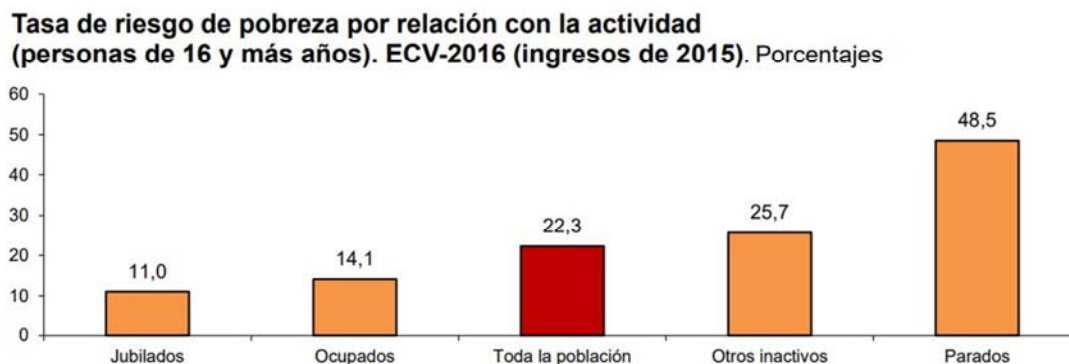
Cabe destacar que ese año la tasa de pobreza para los menores de 16 años se situó en el 28,9%. En el momento de realizar la encuesta el 15,3% de los hogares manifestó llegar a final de mes con mucha dificultad, además de que el 38,1% de los hogares no tenía capacidad de afrontar gastos imprevistos.

Atendiendo al tipo de hogar, el 42,2% de personas que vivían en hogares formados por un adulto con hijos dependientes (casos comunes de personas viudas, separadas o madres solteras) se situaban en riesgo de pobreza, véase el siguiente gráfico:



Fuente: INE. Notas de prensa 25 de abril de 2017. Encuesta de Condiciones de Vida

En relación con la actividad actual de las personas el 48,5% de los parados estaba en riesgo de pobreza, frente al 11% de los jubilados, véase el siguiente gráfico:

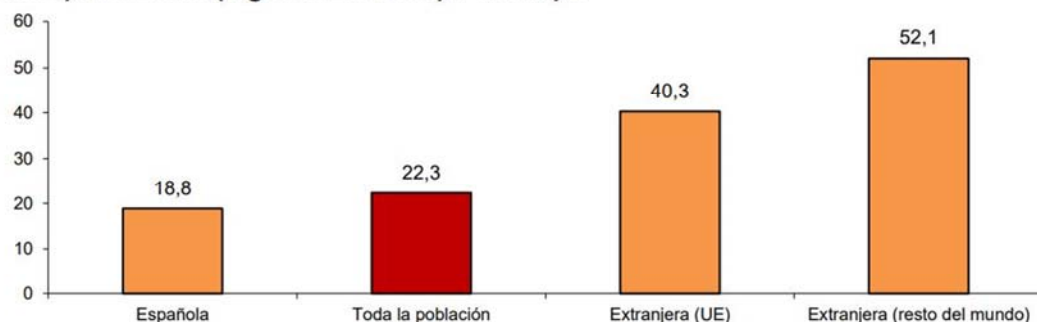


Fuente: INE. Notas de prensa 25 de abril de 2017. Encuesta de Condiciones de Vida

⁴ <https://www.ine.es/prensa>

Según la nacionalidad, el porcentaje de personas por debajo del umbral de la pobreza era del 18,8 de españoles, del 40,3% para extranjeros de la Unión Europea y del 52,1% de nacionalidades fuera de la Unión Europea, véase el siguiente gráfico:

Tasa de riesgo de pobreza por nacionalidad (personas de 16 y más años). ECV-2016 (ingresos de 2015). Porcentajes



Fuente: INE. Notas de prensa 25 de abril de 2017. Encuesta de Condiciones de Vida

4.1.2. Análisis de políticas activas y de inserción en España

La misión del análisis es conocer las políticas sociolaborales en torno a políticas activas de empleo e integración social, protegiendo colectivos, como: los jóvenes, desempleados, discapacitados e inmigrantes y hacer un balance en torno al peso que ejercen la nueva normativa sobre los distintos colectivos.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, **en su artículo 37**⁵ marca unos principios generales en cuanto al diseño y ejecución de las Políticas activas:

- a) El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.
- b) La respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.
- c) El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo,

⁵ Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que aprueba el texto de la Ley de empleo

incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

d) La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo en los términos previstos en el artículo 2.a). En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo.

e) La adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales.

4.1.3. Reformas y cambios en políticas activas de empleo en España

España al igual que el resto de países de la Unión europea ha sufrido una fuerte recesión que data en **2008**, esta crisis ha derivado en una creciente problemática en torno al sistema de las relaciones laborales, el cual se ha visto precarizado y un aumento de la tasa de paro, que llegó a rozar el **26%**.

Cabe hacer especial distinción en las causas que llevaron a tal recesión:

En primer lugar debemos tener en cuenta que el sistema económico actual no es perfecto, es decir sufre desestructuraciones y shocks, los cuales producen épocas de crecimiento y recesión, lo que llamamos ciclos económicos.

En segundo lugar, las épocas de crisis vienen dadas por los cambios bruscos en materia de estructura económica, como bien pueden ser prácticas especulativas, burbujas inmobiliarias o estanflación (estancamiento de la economía y subida de precios de bienes).

Estos hechos económicos pueden verse agravados según las circunstancias políticas y sociales del país, en definitiva una economía basada en el progreso (avances tecnológicos y formación) tendrá menos predisposición a sufrir mayores consecuencias de la crisis. Si bien es

cierto que no podemos alardear de que España tenga una estructura sólida, la cual plasma una diferenciación en mercado laboral, al que llamamos dualización.

El fenómeno de la dualización es aquel en el que existen dos categorías bien diferenciadas directamente relacionados con el nivel salarial, los derechos adquiridos en materia laboral y en definitiva calidad de vida.

Los ciclos de recesión promulgan una brecha en la que la clase media pasa a difuminarse en detrimento de una minoría de clase pudiente y una gran mayoría de clase pobre.

Esta problemática ha hecho que la cúpula gubernamental incida en políticas y reformas de índole austero, es decir recortar al máximo gastos de índole público, debido a que los ingresos caen drásticamente por el descenso de la actividad económica.

Desde la creación del **Estatuto de los trabajadores** en **1980**, las reformas en materia laboral han sido constantes, tratando de paliar los problemas existentes.

Desde un punto de vista crítico, la mayoría de las reformas son fruto de los cambios políticos generacionales, lo cual no se quiere seguir por los cauces de sus antecesores. No se apuesta por una estabilidad ni una continuidad, sino cada vez profundizar más de manera exagerada y adaptar el ordenamiento laboral a las circunstancias económicas, creando así un “sin fin” de leyes fruto de un planteamiento poco sereno y meditado.

Como decía *Ortega y Gasset* “*El estado es una ametralladora que dispara leyes*”, como consecuencia de la incapacidad de dar con la tecla que haga que el sistema de bienestar sea equitativo.

Es necesario destacar el baremo y el criterio a veces alejado de las necesidades que requiere la economía acerca del criterio de urgente necesidad a la hora de redactar y publicar una nueva norma, la cual surge del Art **86** de nuestra CE.

Muchas veces este criterio político se deja llevar por interés electorales en vez de satisfacer el bienestar común, por el que el objetivo de algunas normas y leyes son las de aparecer en el Boletín oficial del Estado, como fin mediático y no funcional.

Otro punto a tener muy en cuenta a mi parecer debería de ser la apuesta definitiva por parte de los poderes públicos, los empresarios, la banca y las grandes marcas de la puesta en valor de los valores éticos y morales de los que tan carentes está la economía globalizada en la que nos movemos y que nos ahoga primando hoy por encima de todo las nuevas tecnologías que aunque necesarias habría que controlar y que por culpa de ellas corremos el riesgo de cambiar las unidades de trabajo personales por máquinas. Ligeros atisbos de luz se crean con la banca ética en España y de su fundador Juan Antonio Melé de lo cual me permitiré sacar unas conclusiones al final de este trabajo⁶

A continuación se detallarán las reformas en torno a materia laboral más importantes en los últimos 38 años, desde que se aprobó el principal instrumento normativo en materia laboral (LET. 1980), hasta que se crea el Plan anual de política de empleo para 2017 y Estrategia de activación para el Empleo marcando como objetivo el horizonte 2020.

El centro de este apartado son las leyes que marcan las pautas de las relaciones laborales, estas normas delimitan criterios y planteamientos tras la constitución de **1978**, a continuación se analizan [3]:

- Cuando hablamos de reformas es imprescindible citar la ley pionera que regula el marco de las relaciones laborales, **el Estatuto de los trabajadores, creado en 1980**, como medida de impacto para hacer frente a la crisis que situaba al país en dos millones de parados.
- La primera reforma del LET, surge en **1984**, cuyo fin fue flexibilizar la contratación temporal y mejorar las prestaciones por desempleo.
- En **1993** se establece un acuerdo marco de la Unión Europea con el fin de dar unas directrices acerca de la ocupación y competitividad (Libro blanco).
- Al llegar la crisis de **1994**, se aprueba la **Ley 10/1994 de 19 de mayo**, la cual intenta paliar el déficit de ocupación del país, apoyándose los siguientes aspectos reguladores:

⁶ Juan Antonio Melé. Fundador de Banca ética. Ponencia “La dignidad humana, fundamento de una nueva economía”.

1. Ya no es obligación por parte del empresario de contratar mediante el INEM, cuando la misión de este no sea la búsqueda del trabajador adecuado, sino la simple comprobación del candidato elegido por el empresario.

2. En este escenario van a aparecer las empresas de trabajo temporal (lo que denominamos coloquialmente ETTs)

3. Se instauran los contratos de prácticas y para la formación.

La cumbre de Essem, el Tratado de Ámsterdam y el de Viena tuvieron el fin de orientar unos mínimos comunes en materia laboral y fueron medidas que ayudaron a cohesionar las distintas normativas europeas.

- Desde entonces todos los años se aprueban las pautas junto con los estados miembros en la elaboración de los Planes Nacionales de empleo.
- A partir del año **1997**, junto con la entrada del gobierno del partido popular, se aplica el **RD ley 8/1997**, de 16 de mayo para fomentar la contratación indefinida y eliminar la temporalidad.
- En el Consejo de Helsinki, se efectúan reformas en las prestaciones, haciendo más hincapié en el sector servicios, además de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cuya actuación sigue una progresión en el año **2001**, incentivando el incremento de la población activa.
- Se fomenta la inserción laboral por medio tanto del **RD ley 5/2002 y del 53/2003** colaborando con los servicios públicos de empleo y juntos promover los criterios de igualdad, transparencia y gratuidad con el fin de conseguir el pleno empleo.
- En el año **2006**, aparece el **RD ley 5/2006**, y que pretende estimular al empresario para la conversión del trabajador temporal a fijo.

- En **2007**, nace el **RD 395/2007** y se crea un nuevo sistema de formación dando nuevas pautas a su financiación y aparece la nueva formación por internet, también se crea el permiso individual de formación, por el cual el empresario autoriza al trabajador para realizar una acción formativa.
- En **2008** se crea el **RDL 2/2008, de 21 de abril**, de medidas de impulso a la actividad económica, se crea un Plan extraordinario de medidas de inserción laboral, orientación y formación profesional y cuyo propósito es incrementar la contratación laboral, y la estabilidad profesional tanto de las personas que corren riesgo de exclusión social como de las desempleadas.
- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se intenta favorecer el empleo de personas desempleadas y jóvenes, van a estar presentes las bonificaciones a la contratación indefinida para incentivar el empleo a **jóvenes de baja cualificación y mayores de 45 años** dentro del campo de de las políticas activas. Por otra parte se van a legalizar las agencias de colocación, para poder realizar actividades de intermediación laboral, ya que hasta ahora se llevaban a cabo por los Servicios Públicos de Empleo.
- En febrero de **2011**, se aprueban dos importantes Reales Decretos Leyes dando impulso a las políticas activas de empleo. Por una parte el **RDL 1/2011, de 11 de febrero**, y por otra el **Real Decreto Ley 3/2011, de 18 de febrero**. En cuanto al primero se basa en medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Los objetivos en los que se centra este RD son:
 - ✓ Intentar aumentar la contratación por medio de los contratos a tiempo parcial para personas desempleadas de larga duración y jóvenes que estén desempleados, mediante reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

- ✓ Poner en valor el Programa de Recualificación Profesional (PREPARA) basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de apoyo para las personas que hayan agotado su prestación por desempleo.
- ✓ Combinar y mejorar actuaciones de orientación profesional y formación para el empleo, dirigidas a desempleados de larga duración mayores de 45 años, jóvenes, trabajadores del sector de la construcción y de otras personas afectadas por la crisis.
- ✓ Se incluyen a los desempleados en las acciones formativas dirigidas a personas ocupadas.

Hay una segunda reforma llevada a cabo ese mismo año que es el **Real Decreto Ley 3/2011, de 18 de febrero**, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que supone una modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre. El Real Decreto-Ley se basa en la mejora de la empleabilidad y las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, especialmente jóvenes y parados de larga duración, trata de poner en valor los Servicios Públicos de Empleo siendo la mejor herramienta para la gestión de capital humano.

- Posteriormente se crea el **RDL 10/2011**, de 26 de Agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional (PREPARA de febrero de 2011) de las personas que agoten su prestación por desempleo, pretende mejorar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes en situación de desempleo estableciéndose un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje.
- En el año **2013**, nace el **Real Decreto Ley 1/2013**, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas..

- Ese mismo año **2013** surgen las llamadas “**Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario**” y cuya definición es: “Una lanzadera es un equipo heterogéneo de personas desempleadas con espíritu dinámico, comprometido y solidario que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir empleo, ya sea por cuenta propia o ajena”.
- **Texto refundido de la Ley de Empleo**, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre**. [4]

Marcando como objetivo el horizonte **2020** se crea el **PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA 2017 Y ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020**.

Resolución de 18 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Una vez analizadas las reformas y a fecha diciembre de 2017 los demandantes parados en España se redujeron un 7,84 % respecto a la misma fecha de 2016 lo que supone 290.193 parados menos.

2017 es el quinto año consecutivo que reduce el número de demandantes lo que consolida la tendencia de descenso iniciada en 2013.

La cifra de demandantes parados en España a 31 de diciembre de 2017 se sitúa en 3.412.781 aunque dicha cifra está relativamente lejos de la registrada en 2007 justo antes del comienzo de la crisis que era de 2.129.147.⁷

⁷ Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2018. Datos 2017.
http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf

Aunque en el mercado de trabajo español se están creando empleos también es cierto que el empleo generado en esta etapa de salida de la crisis se caracteriza por un alto grado de precariedad, con unas condiciones de trabajo cada vez peores convirtiendo a este problema en una de las principales preocupaciones de la sociedad.

La temporalidad en el empleo ha aumentado drásticamente en los últimos años con contratos de muy poca duración superando las tasas de los países europeos. Para paliar este problema el Gobierno Socialista llegado recientemente crea el **PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020**⁸, resolución del 27 de julio de 2018.

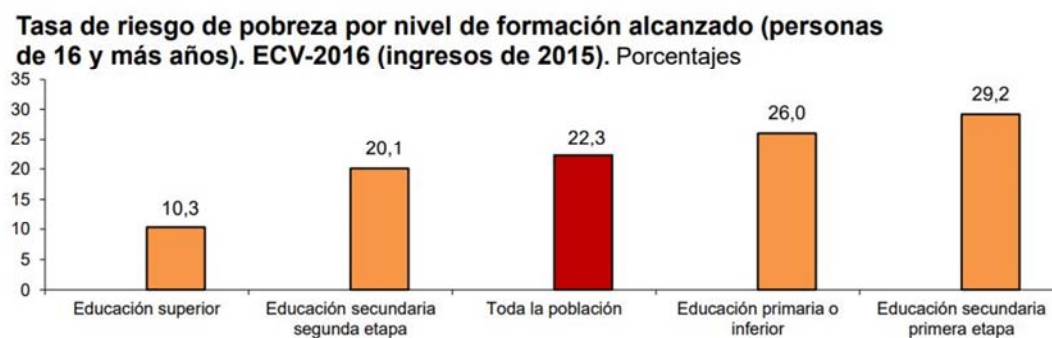
Este Plan intenta recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo. Se intenta reforzar la sostenibilidad presente y futura de la Seguridad Social y de las prestaciones sociales. El Plan se dirige contra las empresas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente, el fraude es económicamente insostenible y socialmente injusto y provoca una merma en la economía española, y ataca a los derechos de los trabajadores.

4.1.4. Influencia del nivel formativo en la situación laboral actual

La formación y el nivel educativo, independientemente del grado de formación (educación básica obligatoria, formación profesional o de índole superior universitaria o postgrado) es una herramienta que juega a favor en tiempos de crisis, puesto que contrarresta con la importancia de anteriores periodos, donde el crecimiento del empleo desde 1995 se produjo fundamentalmente en ocupaciones poco cualificadas, por lo que parecía que los estudios “importaban poco”. Sin embargo, cuando la economía no va bien, los estudios se convierten en una de las principales armas en la lucha contra el desempleo. [5].

⁸ Plan Director por un Trabajo Digno. BOE núm. 182, de 28 de julio de 2018

También cabe citar la tasa de riesgo de pobreza en función del nivel de estudios de la población con datos de 2016. El 29,2% de la población que había alcanzado un nivel educativo equivalente a primera etapa de la educación secundaria estaba en riesgo de pobreza según la encuesta de condiciones de vida (ECV) de 2016 con ingresos de 2015 y cuando el grado alcanzado es la educación superior dicha tasa se reduce al 10,3% conforme al siguiente gráfico:

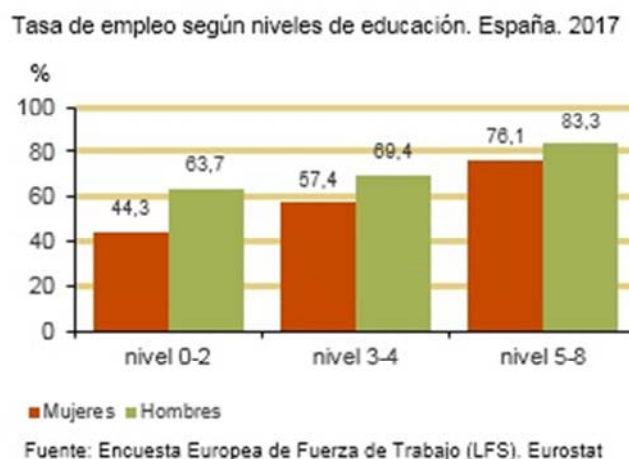


Fuente: INE. Notas de prensa 25 de abril de 2017. Encuesta de Condiciones de Vida

El indicador formación, es clave para conocer la situación actual y promulgar nuevas actuaciones de índole socio laboral. Uno de los problemas a los que se enfrenta la sociedad española es el fracaso escolar, tasa que se sitúa en un 30%, fruto de los constantes cambios en materia educativa y la no continuidad de un modelo puramente ideologista por parte de los partidos políticos de España.

Este problema es abordado desde Europa mediante estrategias y planes de acción que promulgan un papel más fuerte de los jóvenes en el mercado laboral, una de ellas es la **Estrategia Europa 2020**, cuyas directrices se basan en objetivos como:

- el 75% de los hombres y mujeres de 20 a 64 años deberían estar empleados.
- el abandono educativo temprano no debe superar el 10%.
- al menos el 40% de los hombres y mujeres de 30 a 34 años debería tener estudios superiores completos.
- el riesgo de pobreza y exclusión social deberá amenazar a 20 millones de personas menos.



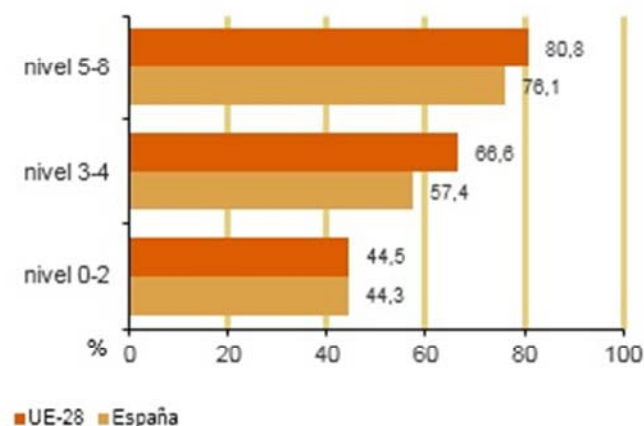
El gráfico comparativo de barras muestra la diferencia respecto de la tasa de empleo entre hombres y mujeres, según el nivel educativo.

Lo chocante de esta gráfica es que el porcentaje de ocupación del nivel **(0-2)**, que corresponde a educación secundaria de 1ª etapa como tope formativo y el porcentaje de ocupación de nivel **(5-8)** no son de gran diferencia, entre un **63.7%** y un **83.3%**, podemos concluir que la crisis ha disminuido y la formación es importante, pero no una herramienta clave para conseguir trabajo.

Otro factor es la calidad del trabajo, que no es un tema que aborde en la gráfica y por ello no es conveniente analizar a fondo.

Otro factor clave, es la dificultad extra que tienen las mujeres de obtener empleo respecto de los hombres, en concreto existe una diferencia porcentual de **33.8** puntos frente a los **19.6** puntos de los hombres.

Tasa de empleo femenino según niveles de educación. 2017



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

El gráfico anterior muestra el % de la tasa de empleo de las mujeres Españolas, tomando como referencia el % de la media Europea (**UE 28**).

Destaca la inferioridad por la cual pasan las trabajadoras, respecto otras trabajadoras de la UE, las cuales tienen un nivel de formación de nivel (**3-4**).

Independientemente del nivel de formación en el ámbito femenino creo oportuno citar en este punto algunas de las políticas activas de empleo respecto al fomento y promoción del empleo femenino:

A partir del año 1997, con el **RD ley 8/1997**, de 16 de mayo para fomentar la contratación indefinida y eliminar la temporalidad el objetivo de las medidas de fomento del empleo femenino se mantiene hasta el presente, se ciñe en potenciar, abaratándolo, y por tanto haciéndolo más atractivo para el empresario, el empleo estable de las mujeres; sobre todo el empleo de los colectivos de mujeres con especiales dificultades y en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Desde el año 1999, con la aprobación de la **Ley de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**, y las medidas laborales y también de Seguridad Social en ella contenidas, experimentará la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares

A partir del 2001, se bonifican también las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores en períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. [6]

4.2. El mercado laboral en Europa

A continuación detallaré a nivel general el perfil de empleabilidad y las políticas llevadas a cabo en la Unión Europea, tomando como principal referente comparativo a EE.UU.

Contexto “Socioeconómico “:

La problemática en las políticas sociolaborales es de índole constante, a lo largo de los años se han adoptado políticas que no favorecen el incentivo empresarial ni a los trabajadores potenciales.

Algunas de las teorías erróneas por las cuales se creía que la tasa de empleo no crecía eran las siguientes:

- Partir de la hipótesis en la cual el avance tecnológico limitaba la creación de puestos de trabajo (**Jeremy Rifkin**).
- Partiendo de la idea socialista Francesa: la reducción de jornada, provocaría un aumento de los puestos de trabajo. Lejos de fructificar esta teoría, se produjo un aumento en el coste del trabajo lo que provocó una reforma flexibilizadora que paliara el error.

Durante el periodo de los años 50 y los años 70, se produjeron buenos datos económicos a nivel Europeo, contrastando con los datos más negativos de EE.UU, la cual no apostaba y fue duramente criticada por no apostar por el estado de bienestar.

Esta tendencia resulto cambiante y se produjo un modelo invertido entre ambos Continentes. Fue entonces cuando EE.UU tomo un papel predominante y mejoró los resultados conforme a tasa de desempleo de Europa durante el periodo anteriormente mencionado.

Las causas de este cambio entre ambos continentes fueron que las políticas que venían siendo útiles hasta los 70 en Europa, ya no lo fueron debido a los siguientes cambios:

- La crisis del petróleo
- Aumento de la globalización
- Mayor competitividad y apertura al mercado

Estos hechos sumados a la incapacidad de las políticas públicas de incentivar la capacidad de empresas y trabajadores de ajustarse automáticamente a las nuevas condiciones productivas y competitivas dificultaba el crecimiento de la economía.

Las consecuencias de estos factores sociales políticos y económicos dieron fruto a diversos cambios en el nivel de empleabilidad y tasa de desempleo de ambos continentes; Centrándonos en datos objetivos:

A nivel general conviene destacar que en la mayoría de países occidentales la tasa de desempleo es en torno a cuatro puntos porcentuales superior a la de EE.UU

Países como España, Alemania o Francia tienen un porcentaje elevado de desempleo a largo plazo, entre un 30% y un 40% del total de parados, mientras que en EE.UU la situación de personas que permanecen paradas durante más de un año es inferior. Conforme a estos datos, se puede realizar una deducción en torno a la cantidad de empleos públicos, contra más tasa de desempleo existe en un país, es lógico que exista más proporción de empleo público, para contrarrestar los shocks e inestabilidades del mercado, por el contrario contra más estable es la economía de un país, habrá menor proporción de empleo público. [7]

5. POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN EN ARAGÓN

El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.⁹

Según el último comunicado del año 2017 de la Encuesta de Condiciones de Vida en Aragón existen 538.840 hogares. El 14,6 % de los hogares aragoneses está constituido por una única persona mayor de 65 años frente al 11,4 % de los hogares españoles. En el año 2016 los ingresos medios anuales por hogar en Aragón fue de 29.098 € y tienen dificultades para llegar a final de mes el 32,9% de las familias.¹⁰

En nuestra comunidad, el 28 de septiembre de 2015 el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón) firmaron una declaración institucional sobre el diálogo social en la que se fijaban los objetivos principales para favorecer acuerdos tendentes a la mejora de la competitividad, del empleo estable, de la cohesión social y de la participación institucional.

Por ello, el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de empleo y los agentes sociales ha creído necesaria la puesta en marcha de un **Plan para la Mejora del Empleo en Aragón 2016-2019**¹¹ que apueste por el diseño de políticas de igualdad de oportunidades. Al objeto de lo anteriormente citado se han creado 42 medidas

⁹ Artículo 30. Colectivos prioritarios. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

¹⁰ Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

¹¹ https://inaem.aragon.es/sites/default/files/plan_mejora_empleo_aragon_2016_2019.pdf

reflejadas en los siguientes gráficos, siendo el presupuesto estimado para el plan de empleo en Aragón 2016-2019 de 317.689.600 €.

Plan para la Mejora del Empleo en Aragón 2016-2019	PRINCIPALES MEDIDAS (1)	
	1. SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES	
	Medida 1	SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES
	2. INTERMEDIACIÓN LABORAL	
	Medida 2	PLAN DE MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL
	Medida 3	PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE DEMANDAS DE EMPLEO
	Medida 4	PLAN DE GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO
	Medida 5	PLAN DE PROSPECCIÓN DE EMPRESAS
	3. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	
	3.1. INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL	
	Medida 6	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLO
	Medida 7	ATENCIÓN MULTICANAL AL USUARIO
	Medida 8	ORIENTACIÓN PROFESIONAL ONLINE PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLO
	Medida 9	DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DE PERFIL PROFESIONAL
	Medida 10	DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE EMPLEO
	Medida 11	SEGUIMIENTO DE TODO EL CICLO VITAL DEL DEMANDANTE DE EMPLEO
	Medida 12	APOYO A LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL
	Medida 13	MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN
	Medida 14	MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN
	Medida 15	MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE OTROS COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES
	Medida 16	ATENCIÓN TEMPRANA FRENTE AL DESEMPLEO

PRINCIPALES MEDIDAS (2)

3. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

3.2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Medida 17	FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS
Medida 18	FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS
Medida 19	FORMACIÓN EN HABILIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES
Medida 20	FORMACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN
Medida 21	FORMACIÓN EN COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS
Medida 22	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO, PROGRAMA ESCUELAS TALLER Y TALLERES DE EMPLEO
Medida 23	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO, LA FORMACIÓN DUAL
Medida 24	PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS
Medida 25	PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL
Medida 26	PROGRAMA DE INNOVACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL
Medida 27	FORMACIÓN PARA JÓVENES UNIVERSITARIOS
Medida 28	ACUERDOS CON EMPRESAS PARA LA FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN
Medida 29	FORMACIÓN PARA EL APOYO A LA INNOVACIÓN Y LA TECNOLOGÍA EN LA EMPRESA
Medida 30	PROYECTOS INNOVADORES DE FORMACIÓN



PRINCIPALES MEDIDAS (y 3)

3. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

3.3. FOMENTO DEL EMPLEO

3.3.1. EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL EMPRENDIMIENTO

Medida 31	PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO
Medida 32	ASESORAMIENTO A EMPRENDEDORES PARA LA CONSOLIDACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO
Medida 33	MICROEMPRESAS-INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO

3.3.2. LA ECONOMÍA SOCIAL

Medida 34	APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PROTEGIDO
Medida 35	APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
Medida 36	CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES
Medida 37	PROGRAMA DE INSERCIÓN PARA PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL
Medida 38	OTRAS MEDIDAS DE APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL

3.3.3. EL FOMENTO DEL EMPLEO DE CALIDAD PARA LOS MÁS DESPROTEGIDOS

Medida 39	ESTÍMULO DEL MERCADO DE TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD
Medida 40	FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES
Medida 41	FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PARADOS DE LARGA DURACIÓN
Medida 42	FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO



Fuente:

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/presentacion_plan_empleo_2016_2019.pdf

5.1. Objetivo general y datos de paro registrados en Aragón

Una vez analizada la situación a nivel nacional e internacional, es claro que nos afecta sobremanera en nuestra comunidad, es por ello que a partir de ahora nos centremos en ella.

Uno de los problemas más importantes que acontecen a nuestra comunidad autónoma es el problema del desempleo que a su vez afecta con más fuerza a determinados colectivos.

Es por ello que es indispensable contar con políticas sociolaborales para que aquellas personas que se encuentran en situaciones específicas como parados mayores de 45 años, inmigrantes, discapacitados, y en definitiva todas aquellas personas que están o corren el riesgo de estar en riesgo de exclusión social logren su incorporación al mercado de trabajo. También es importante señalar que los jóvenes presentan dificultades para conseguir trabajo, aun siendo la generación mejor formada en la Historia de España..

Este trabajo trata de analizar todos aquellos aspectos que intentan paliar la precariedad laboral que afecta a los colectivos más desfavorecidos.

Empezaré por hacer una visión general de la situación de desempleabilidad en Aragón desde el comienzo de la crisis hasta junio de 2018.

A mediados de 2007 comenzaron a detectarse los primeros síntomas de desaceleración de la actividad económica teniendo un notable impacto en los mercados de trabajo en Aragón.

En diciembre de 2008, cuando ya era incipiente la crisis, el paro registrado en Aragón era de **67.266** personas con **8.856** en Huesca, **6.219** en Teruel y **51.461** en Zaragoza, cifras que fueron claramente en ascenso durante ese año en especial desde junio a diciembre (Fuente IAEST. Estadísticas sobre el Paro Registrado)¹².

¹² IAEST; Estadísticas sobre el paro registrado

A fecha 31 de diciembre de 2017, el paro registrado en las Oficinas de Empleo del INAEM¹³ asciende a 70.710 personas, con **9.246** desempleados en Huesca, **6.303** en Teruel y **55.161** en Zaragoza

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL		
Ámbito	Diciembre 2017	Variación año anterior (%)
Huesca	9.246	-10,03%
Teruel	6.303	-13,53%
Zaragoza	55.161	-11,55%
Aragón	70.710	-11,54%
España	3.412.781	-7,84%

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Memoria anual del Mercado de Trabajo 2017

Si se compara el paro registrado a 31 de diciembre de 2017 con el dato del año anterior, se observa una disminución del desempleo con carácter general. En Aragón la bajada ha sido algo mayor que para el conjunto nacional (-11,54% frente a -7,84%).



Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Memoria anual del Mercado de Trabajo 2017

El seguimiento mensual de la cifra de paro registrado muestra un notable descenso en la primera mitad del año, con los mejores registros de Aragón en junio y julio cuando el número de desempleados quedó por debajo de los 68.000.

¹³ INAEM; Oficinas de empleo del INAEM

A partir de agosto hubo un repunte que se mitigó en parte en los dos últimos meses del año.

EVOLUCIÓN MENSUAL PARO REGISTRADO. ARAGÓN. 2013 - 2017.



Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Memoria anual del Mercado de Trabajo 2017

A fecha junio de 2018 el paro registrado en Aragón es de 61.044 personas con **7.732** en Huesca, **5.180** en Teruel y **48.132** en Zaragoza¹⁴. En apenas seis meses desde diciembre de 2017 (**70.710** parados) hasta junio de 2018 (61.044 personas) el paro en Aragón ha descendido un 13,6%.

Sin embargo si se toma como referencia los inicios de la crisis en diciembre de 2008 (**67.266** parados) hasta fechas de junio de 2018 (61.044 parados) el porcentaje del descenso del paro es del **9,2%** a nivel total en Aragón en ese periodo.

Actualmente las mujeres superan a los hombres en número de parados y atendiendo a la edad, de cada 100 parados 49 tienen 45 años o más, 42 entre 25 y 44 y 9 serían jóvenes menores de 25 años.

¹⁴ Fuente Instituto Aragonés de Estadística. www.aragon.es/iaest

PARO REGISTRADO SEGÚN EDAD Y GÉNERO. ARAGÓN Y PROVINCIAS. AÑO 2017.								
Edad	Huesca		Teruel		Zaragoza		Aragón	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<20	163	124	79	86	843	588	1.085	798
20-24	346	347	239	227	1.767	1.775	2.352	2.349
25-29	390	523	252	395	1.973	2.653	2.615	3.571
30-34	356	608	228	399	1.957	3.243	2.541	4.250
35-39	433	731	280	461	2.265	3.962	2.978	5.154
40-44	460	687	281	443	2.587	4.164	3.328	5.294
45-49	466	605	314	466	2.944	4.065	3.724	5.136
50-54	489	542	356	425	2.912	4.002	3.757	4.969
55-59	544	562	398	433	3.296	4.309	4.238	5.304
>=60	395	475	230	311	2.174	3.682	2.799	4.468
Total	4.042	5.204	2.657	3.646	22.718	32.443	29.417	41.293

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Memoria anual del Mercado de Trabajo 2017

5.2. Trabajadores extranjeros

La cifra de personas extranjeras inscritas como desempleadas en las oficinas de empleo aragonesas a fecha 31 de diciembre de 2017 fue de 15.079, lo que supone el 21,33% del total de paro registrado (70.710 desempleados) en Aragón. El 43,17% de los desempleados extranjeros son varones (6.510) y el 56,83% mujeres (8.569). Respecto a diciembre de 2016 su número ha disminuido en 1.508 personas (-9,09%). [8]

Las políticas sociolaborales a nivel autonómico y entre otras poder ayudar a la búsqueda de empleo de este colectivo se creó el Instituto Aragonés de servicios Sociales.

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales, IASS, es un organismo autónomo de naturaleza administrativa adscrito al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón, bajo cuya dirección, tutela y vigilancia gestiona las competencias que le atribuye la Ley 4/1996, de 22 de mayo, relativa al Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Algunas de las entidades que colaboran activamente en las políticas sociolabores para la inserción de inmigrantes en Aragón son:

- ACOPAL
- AGENCIAS DEL INSS

- ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL
 - CASA DE LAS CULTURAS
 - CCOO
 - CENTROS OCUPACIONALES
 - CENTROS SOCIOLABORALES
 - CODEF. CENTRO OFICIAL DE PERSONAS ADULTAS
 - FUNDACIÓN JUVENTUD OBRERA. CSL
 - INAEM
 - UGT
 - USO

NORMATIVA

• Ley 4/1996, de 22 de mayo, relativa al Instituto Aragonés de Servicios Sociales

• Decreto 173/2016, de 22 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales

LEGISLACIÓN

El Decreto 113/2001 de 22 de Mayo regula la creación y funcionamiento del Foro de la Inmigración en Aragón. Se constituye como un espacio de carácter consultivo para la participación y representación en el ámbito de la Política Social para Inmigrantes en Aragón. Este Foro dispone de tres Comisiones de Trabajo, que tienen como objetivo elaborar y elevar propuestas en estos ámbitos: Jurídica, Social y Laboral.

LEY ORGÁNICA 4/2000, de 11 de Enero, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su redacción dada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de Diciembre, por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de Septiembre y por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de Noviembre.

Dentro del capítulo de “reagrupación familiar”, el artículo 16 estipula el derecho a la vida familiar y a la intimidad familiar de los extranjeros residentes, y como ejercicio de ese derecho el artículo 17 regula que serán reagrupables los hijos del residente y del cónyuge, incluidos los adoptados,

siempre que sean menores de dieciocho años o estén incapacitados y los menores de dieciocho años o incapaces cuando el residente extranjero sea su representante legal. En el art. 35 de la Ley hallamos una referencia específica a la residencia de menores. Se regulan los supuestos en que los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado localicen a un extranjero indocumentado cuya minoría de edad no pueda ser establecida con seguridad; se dispone la determinación de su edad, para lo que colaborarán las instituciones sanitarias oportunas que, con carácter prioritario, realizarán las pruebas necesarias. Determinada la edad, la Administración del Estado, conforme al principio de reagrupación familiar y previo informe de los servicios de protección de menores, resolverá sobre la repatriación del menor o su permanencia en España. Una vez que haya quedado acreditada la imposibilidad de retorno del menor con su familia o al país de origen y a instancia del organismo que ejerza la tutela se le autorizará la residencia. En el art. 36 de la Ley de Extranjería 4/2000 se regula la posibilidad de acceder al mercado de trabajo de los extranjeros mayores de 16 años. Cabe destacar también el derecho a la asistencia sanitaria y a la educación, regulados en los arts. 9.1 y 12.3 y encuadrados en el Título I, relativo a los Derechos y Libertades. En ellos se estipula que dichos derechos corresponden a los menores extranjeros en condiciones de igualdad con los nacionales, con independencia de su situación regular o no en España

REAL DECRETO 203/1995, de 10 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo.

REAL DECRETO 865/2001, de 20 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del Estatuto de apátrida.

REAL DECRETO 2393/2004, de 30 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

5.2.1. Actuación con familias y menores de origen extranjero en situación de riesgo

El Plan Integral para la Inmigración de Aragón, aprobado en las Cortes de Aragón el 4 de noviembre de 2004, plantea una serie de medidas para la atención a menores de origen extranjero. En él se define este colectivo como especialmente vulnerable, y con riesgo de padecer problemas de adaptación y de desprotección social.

Es necesario clarificar la definición de situación de riesgo y también de exclusión social:

La Ley 12/2001, de 2 de julio, de la Infancia y la Adolescencia de Aragón, define en su artículo 56 “situación de riesgo” de la siguiente forma: “Se consideran situaciones de riesgo aquellas en las que, por circunstancias personales o sociofamiliares, se ven obstaculizados el desarrollo integral del niño o adolescente y el ejercicio de sus derechos y que no requieren su separación del medio familiar.

En el Informe Especial del Justicia de Aragón sobre Integración social de Inmigrantes (2003), se define exclusión social como un “fenómeno más complejo que el de pobreza, caracterizado por la falta de oportunidades económicas pero también personales, sociales y políticas. La exclusión social supone la falta de participación o la participación precaria en el sistema democrático y legal (derechos humanos), en el mercado laboral (integración económica), en el sistema de bienestar (integración social) y en el ámbito comunitario y familiar (integración interpersonal).”

En cuanto a las políticas sociolaborales de nuestra Comunidad y en aras de solventar dichas situaciones el Gobierno de Aragón ayuda a ayuntamientos con más de 15.000 habitantes, Comarcas y a la Mancomunidad Central de Zaragoza y tiene por objeto la financiación de actuaciones a favor de la integración social de las personas de origen extranjero residentes en Aragón para el año 2018, en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020. (**ORDEN CDS/708/2018, de 17 de abril**)

5.3. Personas mayores de 45 años

Hay que tener en cuenta que de cada 100 parados 49 tienen 45 años o más y que la población está envejeciendo a un ritmo vertiginoso y que las previsiones indican que en 2020 los mayores de 65 años supondrán el 30% de la población, frente al 17% actual. Por este motivo, es urgente tomar medidas que combatan la discriminación a los mayores de 45 años y los posicionen como trabajadores absolutamente válidos y preparados. Algunas medidas pueden ser las siguientes:

–Facilitar el acceso a la formación, a través de la reserva de cuotas de cursos de formación para desempleados impartidos por el organismo autonómico correspondiente.

–Apostar por la promoción de la salud y seguridad en el trabajo para reducir las bajas laborales y conseguir el mejoramiento general de la calidad de vida.

-Incluir en la política de RRHH planes de gestión de la edad que eviten la discriminación de mayores de 45 años. Por ejemplo:

- Realizar campañas de sensibilización que alerten sobre el envejecimiento y muestren una imagen positiva de los mayores de 45 años, en contraste con los estereotipos que los identifican como profesionales obsoletos y poco preparados.
- Hay que activar políticas desde el primer día en paro que permitan a los parados mayores de 45 años cobrar parte del subsidio de desempleo mientras desempeñan empleos a tiempo parcial y que estos trabajos no les impidan la inclusión como desempleados en cursos de formación y perfeccionamiento.

5.4. Discapacidad

A nivel general cabe destacar los principales rasgos del mercado laboral y económico al que se enfrentan las personas con discapacidad independientemente de su grado o tipología:

- Un aumento de edad de trabajadores discapacitados supone una mayor dificultad y más tiempo para encontrar empleo

- Las mujeres encuentran más dificultades debido a barreras de entrada, posibilidad de tener hijos en un futuro o posibles embarazos.
- Incumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación

Esto se puede manifestar mediante la discriminación directa e indirecta, las cuales se diferencian en que la primera se trata a la persona de manera diferente por la sola razón de ser discapacitada y la segunda por el objeto de una decisión unilateral aparentemente neutra apoyada por una normativa que desfavorece a tal persona con discapacidad

- Paro registrado según sector económico; [9]

La mayor parte de desempleados con discapacidad han trabajado por última vez en el sector servicios (66.86%)

Estos no requieren de altas capacidades formativas e intelectuales.

Paro registrado entre las personas con discapacidad en Aragón principios 2018:

Paro registrado por ámbito territorial					
	1º Trimestre 2018	Variación trimestre anterior		Variación mismo trimestre año anterior	
		Total	%	Total	%
Huesca	382	-13	-3,29%	-23	-5,68%
Teruel	149	-12	-7,45%	-9	-5,70%
Zaragoza	2.181	-69	-3,07%	-114	-4,97%
Aragón	2.712	-94	-3,35%	-146	-5,11%

Fuente: Inaem. Evolución del paro registrado y las contrataciones de las personas con discapacidad en Aragón. 1º Trimestre de 2018

- Variabilidad de puestos de trabajo para personas discapacitadas

Tal y como reza el **Art 37** de la ley de derechos de discapacidad¹⁵ las personas con discapacidad podrán formar parte de: **Empleo ordinario**, bien en el ámbito público o en el privado o a través de **Empleo protegido** en centros especiales de empleo y enclaves laborales. También existe un resquicio respecto por parte de los poderes públicos a fomentar el trabajo autónomo y emprendedor

¹⁵ Texto Refundido de Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre)

Como **preámbulo** cabe mencionar el anteproyecto de ley (de derechos y atención a las personas discapacitadas en Aragón). Este anteproyecto es una forma de ajustar las nuevas necesidades de la sociedad a los nuevos ordenamientos y requerimientos de la Unión Europea, por la cual en **Diciembre de 2006** fue aprobada **la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**.

Este cambio en la normativa hizo plantearse un nuevo modelo en las políticas de inserción, las cuales han pasado de ser meramente asistenciales a tener garantías de derechos.

Cabe destacar la relación que supone el contexto de este anteproyecto, con nuestro ordenamiento jurídico, las cuales se complementan en torno al **Artículo 49** de la CE y en concordancia con los **Artículos 9 y 14**, en los cuales rezan *“el mandato de procurar la integración y eliminar barreras que impidan a los discapacitados su participación a todos los niveles centrándonos en el laboral”*.

A su vez el Estatuto de Autonomía de Aragón deja bases de igualdad en sus **Artículos 20, 23 y 25**.

Además de las necesidades de adaptación Europeas citadas anteriormente, tras la **ley 5/2009** de Servicios sociales de Aragón, cuya misión es regular los servicios para las personas con algún grado de discapacidad de la Comunidad Autónoma de Aragón y también de establecer un modelo básico de actuación pública, se publicó una norma que abasteciera medidas en el ámbito sanitario, laboral, educativo y de ámbito social.

Respecto a la estructura del anteproyecto cabe destacar que esta formada por XII títulos, los cuales plasman el objeto de la ley; en particular me centraré en el ámbito laboral, formativo y de igualdad.

El título IV, (arts. 20-28), regula lo relativo al ámbito formativo y el empleo, entre otras medidas se recoge un plan de empleabilidad para paliar la desigualdad de personas con discapacidad en materia laboral.

Uno de los preceptos a los que hace referencia el presente anteproyecto, es el empleo público respecto de las personas discapacitadas, el cual destaca por lo siguiente:

- Reserva de un cupo de plazas no inferior al 8%, garantizando la igualdad de oportunidades
- La reserva del mínimo del ocho por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

A continuación enfatizaré respecto a las posibilidades que ofrecen las empresas de inserción junto a las fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro, de la mano de la normativa pertinente, que facilitan la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, por diferentes circunstancias sociales, personales y económicas.

La sociedad ha ido evolucionando y junto a la ayuda y concienciación de la administración pública y las nuevas necesidades, el legislador se apoya en leyes como la ley 44/2007 para la regulación del régimen de empresas de inserción, cohesionado con la necesidad de facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política social y económica, respecto al Art 9 apartado 2 de la CE.

La labor Europea en materia de inserción ha sido clave para concienciar la labor Estatal de los países miembros, en la cual se siguen unas directrices, E.E.E (Estrategia Europea y de Empleo).

- Oferta de mano de obra: a través de acuerdos entre entidades privadas (empresario) y la administración,
- Adaptabilidad: Poner los recursos necesarios para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, en muchos casos con bajo nivel de educación, hábitos de trabajo y problemas de diversa tipología.
- Capital humano: Consiste en aprovechar las capacidades de los trabajadores en base a sus limitaciones, de manera que la persona se sienta realizada y exista un impacto económico sólido en la empresa.

Respecto a los centros especiales de empleo; son organizaciones bien **públicas** o **privadas** que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación directa y regular en las actividades del mercado, tienen por finalidad el asegurar

una **estabilidad laboral y un empleo remunerado a su plantilla**, a la vez de constituir un clima laboral de inserción y adaptabilidad para sus trabajadores¹⁶. Para tener la condición de centro especial de trabajo, la mayoría de la plantilla deberá estar formada por un mínimo de un 70% de trabajadores minusválidos como requisito indispensable.

Existen equipos cualificados con titulación universitaria, cuya misión es la de orientar a los trabajadores según sus capacidades. Estas son las llamadas unidades de apoyo a la actividad profesional, cuya presencia es de índole obligatoria por normativa. A su vez existen subvenciones de una cuantía máxima de **1200 euros por cada trabajador que cumpla con el grado de discapacidad pertinente en la norma** y que en el momento de su solicitud estén contratados de forma **indefinida o temporalmente** con una duración de **seis o más meses**.

Con objeto de enriquecer las labores productivas y personales de los trabajadores, las tareas llevadas a cabo se pueden resumir en:

- Adquirir una relación de apoyo a las familias, que sirva como estímulo para la correcta incorporación del trabajador al trabajo.
- Realizar cursos de formación que facilite a la familiarización por parte del trabajador de las nuevas tareas y procesos, bien pueden ser la incorporación a nuevas tecnologías o maquinaria
- Facilitar la incorporación del trabajador, mediante apoyos adecuados a tal fin
- Fomentar la autonomía del trabajador en sus principales competencias

Cabe recordar que la mayoría de los trabajadores poseen un grado u otro de discapacidad, lo cual las pretensiones productivas y profesionales no son equiparables a los trabajadores ordinarios, de manera que no es recomendable imponer un sistema de control de la producción ante estos trabajadores, bien sea control de la productividad, incentivos, etc...

Como bien se menciona anteriormente, este tipo de trabajo va dirigido en su mayoría a personas con discapacidad, así pues tal y como reza la normativa, los destinatarios de los servicios de apoyo en centros especiales son aquellos que cumplan con alguno de estos condicionantes.

¹⁶ LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

- Tener un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual.
- Personas con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% con discapacidad física o sensorial.
- Otros trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo siempre y cuando no se menoscabe la atención y dedicación a los dos grupos citados anteriormente

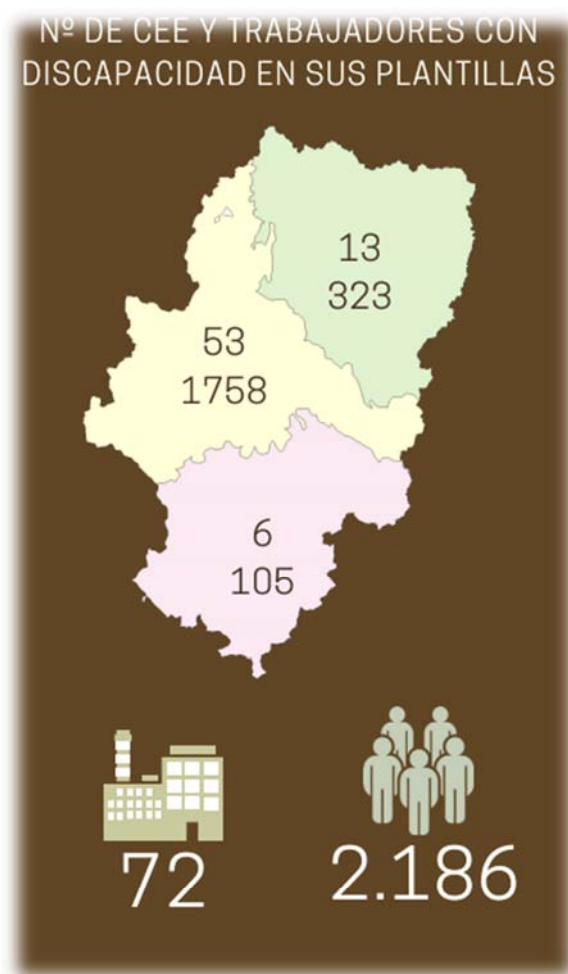


Ilustración del número de Centros especiales de empleo y sus trabajadores por provincia
(Instituto Aragonés de empleo)

6. ANEXO

REFORMAS LABORALES

1984, se aprueban dos leyes, una de protección por desempleo y otra de modificación del Estatuto de los Trabajadores, destacando las de contratación, introduciendo una importante flexibilidad de la contratación temporal.

1992, se modifica el sistema de protección por desempleo.

1994, se introduce un numeroso conjunto de modificaciones en distintos ámbitos, como las condiciones de trabajo, la negociación colectiva, la contratación, el despido y la colocación

1997, se limita la contratación temporal e incentiva la contratación indefinida creando una nueva modalidad de este tipo de contratación con un menor coste del despido improcedente

1998, se modifica la regulación de la contratación a tiempo parcial.

2001, se introducen cambios en la contratación indefinida, temporal y a tiempo parcial.

2002, se aprueba un Real Decreto-Ley fuertemente contrastado socialmente, y posteriormente una Ley que suprime algunos de los cambios iniciales más relevantes, pero que mantiene una medida que descausaliza el despido y favorece el de carácter improcedente sin salarios de tramitación.

2006, se introducen cambios destinados a limitar la contratación temporal y favorecer la contratación indefinida.

2010, se delimitan las causas objetivas de despido, se mejoran las posibilidades de flexibilidad interna y salarial y se introducen medidas para estimular la reducción de la jornada en expedientes de regulación de empleo.

7. CONCLUSIONES

Si bien necesarias, las políticas activas de empleo necesitan de una revisión y actualización que les permita ser útiles y eficaces en el momento actual, más si cabe con el contexto de crisis en el que nos encontramos.

Una prospección del territorio permitirá, a nivel local ser más efectivos en sus actuaciones y a nivel administrativo autonómico principalmente dotar de recursos adecuados para la mejora de la situación.

Como vienen denunciando numerosos organismos internacionales (Oxfam Intermón, ONU, OIT) y nacionales como Cáritas y Cruz Roja, la desigualdad, la precarización en el empleo y la polarización social y económica entre unas capas que se enriquecen aún en plena crisis y otras que se empobrecen, están deteriorando la clase media que es la que ha sustentado el equilibrio y la estabilidad social en las sociedades contemporáneas. Es tal el desequilibrio que las 20 personas más ricas de España acumulan 77.000 millones de euros, es decir la misma renta que el 20% de las personas más pobres.

Es necesario que las políticas activas del mercado de trabajo sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso pero también es cierto como decía García de Enterría que vivimos en un mundo de “Leyes desbocadas”¹⁷ o también como decía Ortega y Gasset “*El estado es una ametralladora que dispara leyes*”, como consecuencia de la incapacidad de dar con la tecla que haga que el sistema de bienestar sea equitativo.

Aunque en el mercado de trabajo español se están creando empleos también es cierto que el empleo generado en esta etapa de salida de la crisis se caracteriza por un alto grado de precariedad, con unas condiciones de trabajo cada vez peores convirtiendo a este problema en una de las principales preocupaciones de la sociedad.

El panorama no es alentador pero desde mi opinión las personas desempleadas no pueden esperar que sea solo la Administración quien le resuelva el problema. No puede ser que haya parados que busquen trabajo de una forma “pasiva” esperando solo la prestación les resuelva el problema.

¹⁷ Justicia y seguridad jurídica en un mundo de leyes desbocadas. **Eduardo García de Enterría**, 2006

Tienen que ser muy “activos” en la búsqueda de empleo reciclándose profesionalmente o incluso con el autoempleo, aunque indudablemente no es fácil y para ello es parte muy importante que tome también partido el mundo empresarial con valores éticos y morales.

Hay que repensar qué es el ser humano y porqué nos pasa lo que está sucediendo con la economía..

El último informe económico del foro de Davos dice que el 1% de la población mundial acumula más dinero que el 99% restante. Estamos destruyendo el planeta y nunca había habido tantos recursos tecnológicos como ahora y en mi opinión es porque hemos dejado en el olvido la dignidad humana. Hemos enfocado todo en el dinero.

Leonardo da Vinci, Galileo Galilei, Miguel Ángel, Newton...todos ellos pensadores humanistas que manifestaron el arte y el humanismo y construyeron grandes maravillas dejando un legado que se instaura en la sensibilidad, la ética y la moral lejos de esta economía globalizada que nos ahoga.

Si entendemos así una vida por la supervivencia...¿porque el ser humano hace poesía, música, pintamos, hacemos esculturas?, tenemos que pensar que hace años que salimos del ámbito de la necesidad y entramos en la libertad.

Eso que hicimos en el ámbito del arte luego no somos capaces de hacerlo en el ámbito económico y luchamos contra murallas.

La clave está en llevar la dignidad humana que creamos en el arte y la cultura hacia la economía.

Las empresas, la banca, las grandes marcas tienen que ser sustentadas por una obligación moral. Esta locura colectiva también afecta a las RRLL y en definitiva a nuestra sociedad.

Tragedias como la ocurrida en Bangladesh en el año 2013 en una fábrica textil que suministraba sus productos a grandes marcas europeas y donde perdieron la vida más de 300 trabajadoras quemadas y que trabajaban en condiciones infrahumanas dan que pensar en el egoísmo de los grandes capitales y la falta de moralidad al respecto.

El mercado no existe, somos nosotros quien creamos el mercado y dentro de él también las RRLL.

España se hundió en la miseria con la crisis e intentaron solventar el problema todos aquellos técnicos economistas, matemáticos e incluso algún que otro licenciado en Harvard, pero de lo que realmente iban mal preparados era en ética y valores morales.

Al final concluyo este trabajo para poner de manifiesto que quien mejor que el mundo empresarial y en la parte que nos toca a todos nosotros que hemos estudiado las políticas sociolaborales para crear un compromiso social, ético y moral, junto con las políticas activas o pasivas que puedan diseñar los gobiernos y quizás también repensar que nos está sucediendo con las nuevas tecnologías que reducen considerablemente las unidades de trabajo humanas para primar a las máquinas y los consiguientes conflictos sociales y de empleabilidad que ello ocasiona.

Los empresarios, la banca y las grandes marcas deben cambiar la situación y en consecuencia ese cambio afectará a todos esos grupos desfavorecidos de parados, gente con riesgo de exclusión social, a las personas mayores de 45 años, a los discapacitados y en consecuencia a nuestras relaciones laborales y humanas.

8. BIBLIOGRAFÍA

- [1] **MANUEL ANGEL ROMERO POZUELO 2013:** Diferencias entre políticas activas y pasivas de empleo, publicaciones del Guadiato.
- [2] **EDUARDO SANZ,** APUNTES DE ESTRUCTURA ECONOMICA DE ESPAÑA, ASIGNATURA OPTATIVA, CURSO 2017/2018.
- [3] **DOMINGO A. MANZANARES MARTÍNEZ,** Universidad de Murcia y José Luján Alcaraz, Universidad de Murcia: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis. Departamentos de Economía aplicada y derecho del trabajo y Seguridad Social.
- [4] **INFORME FUNDACIÓN 1º DE MAYO;** las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo.
- [5] **BEGOÑA CUETO IGLESIAS:** informe de la importancia del nivel educativo; <http://www.informe-espana.es/la-importancia-del-nivel-educativo/>
- [6] **EFICACIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO FEMENINO DE ÁMBITO ESTATAL, JOSÉ MARÍA CARIDAD Y OCERÍN** Catedrático de Estadística de y Econometría Universidad de Córdoba
PILAR NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS ETEA Universidad de Córdoba
GENOVEVA MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE Profesora Titular de Estadística y Econometría Universidad de Córdoba
- [7] **Gary S. Becker;** premio Nobel de economía y Sociología de la Universidad de Chicago. El texto corresponde a la transcripción editada de la conferencia que organizada por FAES, el profesor pronunció el 15/06/2006: El mercado laboral en Europa
- [8] **MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO 2017,** Trabajadores extranjeros, Empleo y discapacidad
- [9] **INAEM. EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO Y LAS CONTRATACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARAGÓN. 1º TRIMESTRE DE 2018.**